

ASSOCIATION DES ANCIENS DE LA G.R.C.

Effectif national et recrutement

Plan stratégique



Version finale 0.3

Groupe de travail national sur les effectifs et le recrutement: Gerry LaPierre

Association des anciens de la G.R.C.	Version: 0.3
Plan stratégique national sur les effectifs et le recrutement	Date: 25 mars 2011

Historique de la révision du plan stratégique national sur les effectifs et le recrutement

DATE	VERSION	DESCRIPTION
2011-01-31	0.1	Ébauche initiale
2011-02-06	0.2	Révision avec le groupe de travail national sur les effectifs et le recrutement.
2011-03-25	0.3	Version finale envoyée au secrétaire national, Alex Geddes

Approbation et date		
Titre	Responsable	Date de l'approbation
Membre du groupe de travail national sur les effectifs et le recrutement	Gerry LaPierre	25-mars-11
Membre du groupe de travail national sur les effectifs et le recrutement	George Savage	25-mars-11
Membre du groupe de travail national sur les effectifs et le recrutement	Jim Medley	
Président du groupe de travail national sur les effectifs et le recrutement	Larry Power	08-mars-11

Ce document s'adresse principalement à:

- Le comité national sur les effectifs et le recrutement
- Les membres de la direction nationale de l'Association des anciens de la G.R.C.
- Tous les membres des comités exécutifs des divisions de l'Association des anciens de la G.R.C.

Association des anciens de la G.R.C.	Version: 0.3
Plan stratégique national sur les effectifs et le recrutement	Date: 25 mars 2011

Table des matières

1. Sommaire de gestion.....	4
2. Comité national du recrutement - Qui sommes-nous et que faisons-nous.....	5
3. Vers l'avenir: les opportunités et les défis	6
4. Notre orientation stratégique.....	7
5. Implémentation de notre stratégie.....	10
6. Annexe A: Définitions, Acronymes et Abréviations.....	13
7. Annexe B: Références.....	13
8. Annexe C: Les meilleures pratiques. (NOTE : Pour accéder aux fichiers informatique mentionnés sous les paragraphes qui suivent, vous devez vous rendre sur le site web de la division de la Nouvelle-Écosse. Pour ce faire, rendez-vous sur le site national de l'association www.rcmpvetsnationa.ca à la partie DIVISIONS et cliquez sur la division de la Nouvelle-Écosse, et ensuite sur leur page RECRUITMENT.).....	13
9. Annexe D: Plan de communication.	15

Association des anciens de la G.R.C.	Version: 0.3
Plan stratégique national sur les effectifs et le recrutement	Date: 25 mars 2011

Project Management Plan Project Management Plan stratégique national sur les effectifs et le recrutement

1. Sommaire de gestion

L'exécutif national reconnaît que ses membres sont les coordonnateurs de l'association et sont dédiés à la croissance des effectifs au nom des membres actuels et futurs de l'association. Les membres de l'exécutif national reconnaissent aussi que les effectifs sont vitaux dans la capacité de l'association de grandir avec succès. Les connaissances et les compétences des membres sont les ressources qui permettront d'aborder des défis d'importance.

La direction nationale de l'association et les comités exécutifs des divisions reconnaissent le rôle des membres dans la raison d'être de l'association et dans l'atteinte de ses buts et objectifs. Les membres sont les bienvenus et sont traités comme étant des membres à part entière de l'équipe des ressources humaines de l'association. L'association utilise une approche planifiée dans l'implication des membres dont l'établissement d'un lien entre les membres et l'atteinte des buts et objectifs, en fournissant les ressources humaines et financières dans le but de soutenir les effectifs et en établissant des directives pour obtenir une gestion efficace. Cette approche peut être observée par la mise en place de régions au sein de nos divisions où deux directeurs seront nommés pour chacune de ces régions afin d'aider l'exécutif de la division.

Le but principal de l'association nationale est de promouvoir l'esprit-de-corps, la camaraderie et le bien-être financier de ses membres. En dépit du fait que l'Association des anciens de la G.R.C. existe depuis 125 ans, il semble exister un déclin de sa croissance au niveau national. Les données démographiques des effectifs ont changé au cours des dernières décennies. Les futurs membres travaillent plus longtemps au sein de la G.R.C. ou s'engagent dans une seconde carrière de 10 ou 15 ans. Il devient primordial pour les divisions de mettre en place des stratégies de recrutement pour augmenter les effectifs. En bref, ces stratégies devront être structurées pour s'accaparer du temps libre de ces futurs membres. Nous ne devons pas simplement continuer de prendre pour acquis que les gens voudront rejoindre nos rangs. Nous devons concevoir et prendre avantage des connaissances dont nous avons besoin pour nous faire connaître et créer un impact important sur les membres susceptibles de rejoindre nos rangs.

Les dernières années ont été très difficiles en ce qui concerne le recrutement de nouveaux membres. L'association a reconnu le besoin d'accroître les chances d'augmenter ses effectifs afin d'assurer de maintenir le nombre de membres et comme résultat, a inclus dans ses effectifs les membres auxiliaires. Aussi, le processus de recrutement a été modifié pour permettre aux nouveaux retraités de la G.R.C. de devenir *membre en transition* pour une période d'une année. Depuis quelques années seulement, les membres actifs de la G.R.C. peuvent adhérer à l'Association des anciens de la G.R.C. comme membres associés. Cette année, la stratégie de recrutement pour les membres associés a été modifiée pour permettre aux anciens membres de la fonction publique au service de la G.R.C., aux employés contractuels, aux épouses/partenaires de membres actifs admissibles, de devenir membres associés également. Cette approche permettra d'accroître les compétences des ressources humaines de l'association et de renforcer la diversité de ses membres.

Le Plan stratégique renferme quatre (4) orientations importantes:

1. Promouvoir l'excellence par une gestion diversifiée des effectifs qui aura pour effet de créer des directives favorisant un environnement accueillant.
2. Étendre notre champ d'action dans le recrutement de nouveaux membres.
3. Mettre en place de meilleures relations avec la G.R.C. et la communauté.
4. Fournir à nos membres un choix diversifié d'occasions où ils pourront se faire valoir.

Un facteur essentiel du succès de ce plan stratégique est la volonté et l'opportunité d'établir de nouvelles

Association des anciens de la G.R.C.	Version: 0.3
Plan stratégique national sur les effectifs et le recrutement	Date: 25 mars 2011

relations et de nouveaux partenariats afin d'augmenter le financement, l'allocation des ressources et le développement des infrastructures.

2. Comité national du recrutement - Qui sommes-nous et que faisons-nous.

La mission du comité national du recrutement:

- Recruter et maintenir un effectif diversifié d'anciens membres ou d'employés actifs de la G.R.C. ainsi que de leurs épouses ou partenaires.
- Assurer la croissance des effectifs en développant des activités significatives pour les membres.

L'exécutif national reconnaît que ses membres sont les coordonnateurs de l'association et sont dédiés à la croissance des effectifs au nom des membres actuels et futurs de l'association. Les membres de l'exécutif national reconnaissent aussi que les effectifs sont vitaux dans la capacité de l'association de grandir avec succès. Les connaissances et les compétences des membres sont les ressources qui permettront d'aborder des défis d'importance.

Le but principal de l'association nationale est de promouvoir *l'esprit-de-corps*, la camaraderie et le bien-être financier de ses membres. En dépit du fait que l'Association des anciens de la G.R.C. existe depuis 125 ans, il semble exister un déclin de sa croissance au niveau national. Les données démographiques des effectifs ont changé au cours des dernières décennies. Les futurs membres travaillent plus longtemps au sein de la G.R.C. ou s'engagent dans une seconde carrière de 10 ou 15 ans. Il devient primordial pour les divisions de mettre en place des stratégies de recrutement pour augmenter les effectifs. En bref, ces stratégies devront être structurées pour s'accaparer du temps libre des ces futurs membres. Nous ne devons pas simplement continuer de prendre pour acquis que les gens voudront rejoindre nos rangs. Nous devons concevoir et prendre avantage des connaissances dont nous avons besoin pour nous faire connaître et créer un impact important sur les membres susceptibles de rejoindre nos rangs.

Il est nécessaire que l'association nationale s'engage à suivre une stratégie de recrutement utilisant les bonnes pratiques supportées par des procédures et des directives ordonnées. Ce ne sera toutefois pas suffisant pour produire le changement escompté dans les résultats de recrutement. Afin de pouvoir développer, évaluer et être à l'avant-garde, nous devons mettre en place une infrastructure et une solide culture au sein de l'Association des anciens de la G.R.C. Une culture consacrée à produire un impact important sur les capacités de l'association.

C'est maintenant le temps de revoir comment nous pouvons améliorer les résultats de nos stratégies de recrutement. En regardant d'autres organismes, tant au niveau provincial que national, nous avons pu obtenir d'importants renseignements en ce qui concerne leurs procédures et aussi certaines faiblesses qui ont été notées. Un futur membre possède déjà des attentes sur ce que l'association peut offrir. L'association doit donc fournir des activités et des opportunités afin de combler ces attentes. En partant de cette position, l'Association des anciens de la G.R.C. peut élaborer une nouvelle stratégie de recrutement en mettant l'accent sur des activités importantes et constructives qui seront la clé du succès.

2.1 Ce que nous faisons.

L'Association des anciens de la G.R.C. est une organisation qui s'autofinance et qui est soutenue principalement par la G.R.C., avec le mandat d'identifier, de développer et de mettre en place des directives et processus qui auront pour but de promouvoir le bien-être et la camaraderie au sein de ses membres. L'Association des anciens de la G.R.C. est au service de tous les membres et membres admissibles au Canada et offre des activités pour le bénéfice des membres.

Association des anciens de la G.R.C.	Version: 0.3
Plan stratégique national sur les effectifs et le recrutement	Date: 25 mars 2011

Les activités offertes ne se limitent toutefois pas à celles de la liste ici-bas :

- Événements sociaux
 1. Rencontres bimensuelles autour d'un café
 2. Lunch mensuel
 3. Rencontres saisonnières.
- Événements récréatifs
 1. Curling
 2. Golf
 3. Cartes
- Comité des avantages et bénéfiques
 1. Visites des malades
 2. Funérailles
 3. Caisse fiduciaire de bienfaisance
- Inspections des sépultures
- Activités de financement communautaires
 1. Tirages au sort
 2. Tirages 50/50
 3. Projets spéciaux
 4. Legs
- Événements communautaires
 1. Parades
 2. Semaine de la police
 3. Travaux communautaires
 4. Support au recrutement de la G.R.C.
- Histoire de la G.R.C. et de l'Association des anciens de la G.R.C.
 1. Collections d'artéfacts
 2. Archivage d'événements historiques
 3. Enseignement aux membres et au public

3. Vers l'avenir: les opportunités et les défis

3.1 Les objectifs nationaux

Les objectifs de l'association nationale sont :

1. Promouvoir l'excellence de la gestion de nos effectifs en établissant des directives dans toutes les divisions qui auront pour effet de créer un environnement à l'accueil chaleureux.
2. Étendre nos horizons à la recherche de nos futurs membres.
3. Établir des relations plus solides avec la G.R.C. et la communauté.
4. Promouvoir des activités diversifiées permettant aux membres de choisir celles qui les intéressent.

Association des anciens de la G.R.C.	Version: 0.3
Plan stratégique national sur les effectifs et le recrutement	Date: 25 mars 2011

Ces objectifs pourront être atteints par:

1. La révision des directives et l'identification des forces des membres et des défis qu'ils voudraient relever tout en faisant la promotion des diversités culturelles.
2. Modifier les directives afin de refléter l'environnement de travail actuel de la G.R.C. et en permettant l'adhésion aux employés de la fonction publique, aux employés contractuels, aux épouses et partenaires de membres admissibles de l'association.
3. Le partage des ressources entre la G.R.C., la communauté et l'association.
4. La mise en place de groupes d'intérêts communs en se basant sur les ressources et sur les compétences et aptitudes individuelles des membres.

3.2 Les défis

Plus bas se trouvent quelques-uns des défis auxquels l'exécutif national et les exécutifs des divisions devront faire face pour aller de l'avant avec ce plan stratégique.

- Le financement et l'allocation des ressources
- Besoins en technologie de l'information
- Les facilités de formation
- Recrutement des membres
- Garder nos membres
- Développer et maintenir des liens étroits avec la G.R.C. et la communauté.
- Le financement de projets communautaires.

4. Notre orientation stratégique

4.1 D'où nous provenons.

Historique de l'Association des anciens de la G.R.C.

- La plus vieille mention de l'existence de l'Association des anciens de la G.R.C. apparaît dans l'édition du journal le Calgary Herald, le 16 avril 1886.
- En janvier 1924, l'Association a reçu le nom de « *R.C.M.P Veterans Association Des Anciens G.R.C.* »
- Au cours des 125 dernières années, des divisions se sont ajoutées une à une pour voir leur nombre atteindre 31 en 2010. Ces divisions regroupent environ 5,000 membres.

On se concentre sur le recrutement de membres réguliers, de la division de la marine et de la réserve ayant pris leur retraite. Les activités des membres sont surtout celles comme : des assemblées mensuelles, des événements sociaux/récréatifs, des rencontres amicales et des rencontres pour aider financièrement des membres dans le besoin.

L'approche régionale: 2000– 2011

- Les divisions devraient être divisées en régions qui comprendraient chacune deux directeurs qui se rapporteraient à l'exécutif de la division.
- En 2007, on a permis l'adhésion à l'association aux membres auxiliaires et aux membres en transition.
- En 2010, les membres actifs de la G.R.C. peuvent joindre les rangs de l'association en qualité de membre associé.
- Quelques divisions ont permis à d'anciens employés de la fonction publique, des employés contractuels, des épouses/partenaires de membres admissibles de l'association de devenir des membres associés.

Association des anciens de la G.R.C.	Version: 0.3
Plan stratégique national sur les effectifs et le recrutement	Date: 25 mars 2011

- Chaque région tient des activités régionales tout en appuyant les activités de la division.

Les avantages de cette approche:

- Permet une présence des membres de l'association dans les communautés à l'intérieur des différentes régions des divisions.
- Permet aux membres de l'association de s'intégrer à la culture régionale.
- Permet d'intégrer des membres de l'association dans des mécanismes locaux à l'intérieur de régions afin de mieux permettre la planification et la mise en place d'activités.

Répercussions:

- La création de régions a produit de bons résultats, autant à l'avantage des membres de l'association que pour les communautés dans lesquelles ils vivent. Des membres se sont impliqués dans des activités spéciales traitant de besoins importants de la communauté.
- Chaque région permet un soutien/lien direct entre les membres, ce qui facilite la camaraderie et le sens d'appartenance.
- Les membres des régions sont plus en mesure d'identifier des candidats éventuels pour faire grossir nos rangs.

4.2 Vers où nous nous dirigeons.

À cause de la féroce compétition pour s'accaparer du temps libre de nos membres éventuels, de la retraite des enfants de la génération du baby-boom, l'utilisation grandissante des réseaux sociaux, l'association doit passer à l'étape stratégique suivante. L'association devra regarder ce qui se fait dans d'autres plans stratégiques afin d'obtenir des retombées optimales avec son recrutement et le maintien de ses effectifs.

Le « *Nova Scotia Department of Seniors Strategy for Positive Aging in Nova Scotia* » et le « *RCMP H Division Volunteer Strategic plan* » sont deux ressources importantes qui pourront aider l'association à rencontrer ses objectifs de recrutement.

L'approche régionale:

L'utilisation d'une planification et de directives centralisées avec l'implémentation d'une directive divisionnaire centrée sur l'accroissement des membres associés en incluant les anciens employés de la G.R.C., les épouses et partenaires.

Avantages:

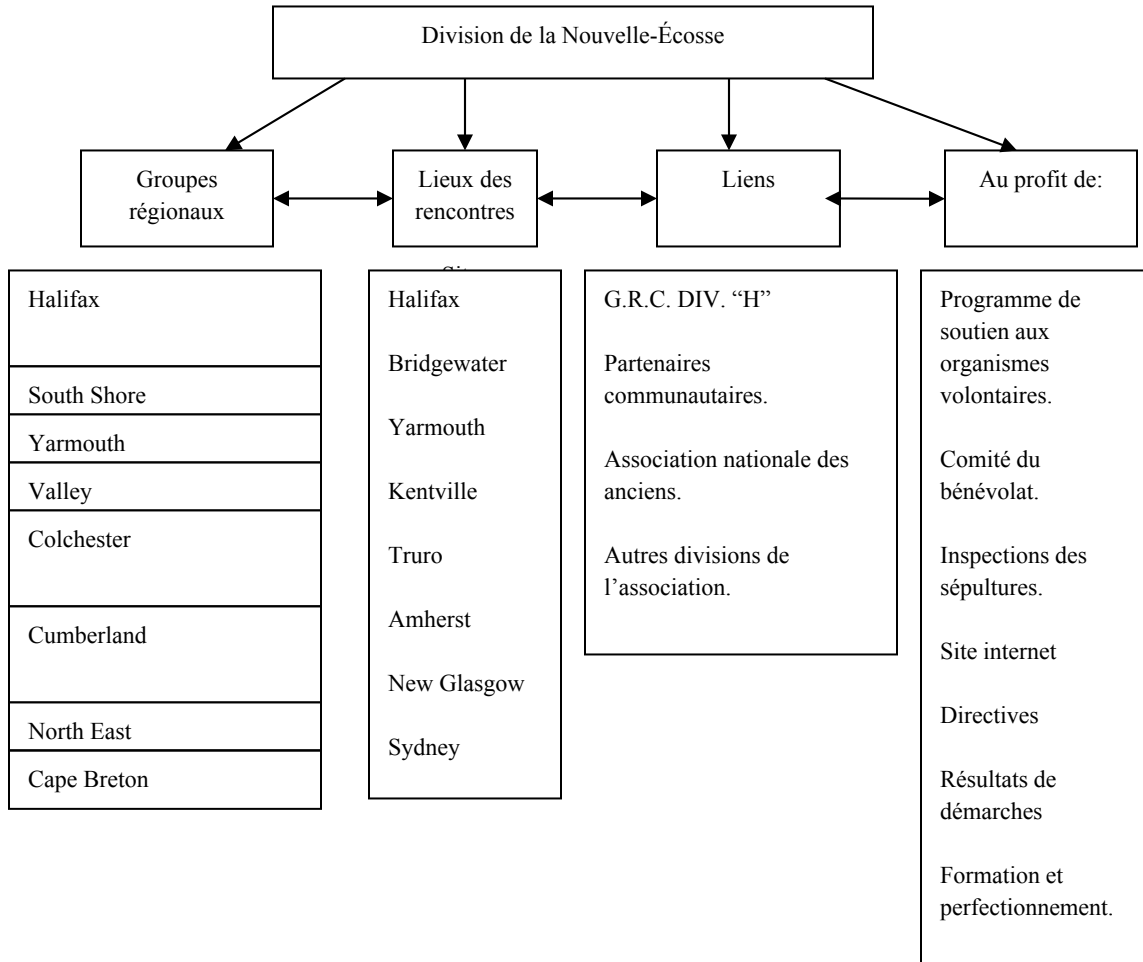
- Permet de se concentrer sur les résultats au niveau de la division.
- Maintient la culture régionale et l'agencement de la population.
- Réduit les variations dans l'adoption de directives et procédures.
- Permet de promouvoir la diversité dans l'association.

Répercussions :

Cette approche aura pour effet de mettre en valeur l'ensemble des compétences des membres de l'association et la diversité de ses membres. Elle aura aussi pour effet d'intensifier le développement de nos partenariats et réseaux à l'intérieur et à l'extérieur de l'association.

4.3 Modèle des effectifs divisionnaires.

Ce qui suit est un exemple d'un diagramme d'une division:



Association des anciens de la G.R.C.	Version: 0.3
Plan stratégique national sur les effectifs et le recrutement	Date: 25 mars 2011

4.4 Comment nous y rendre

Passer de la partie « conception » de notre plan stratégique à la partie « mise en application », c'est prendre quatre (4) directions très importantes.

1. Soutenir et faire progresser le recrutement des membres.
2. Établir des directives et des procédures communes sur le recrutement pour toutes les divisions.
3. Soutenir toutes les régions au sein de la division en mettant en place le plan stratégique de la division sur le recrutement et le partage de conseils pratiques avec les membres.
4. Assurer le développement des ressources et les communications à l'aide d'outils modernes tels que le site internet de l'association afin d'obtenir le maximum de participation de la part des membres. Il faudra aussi regarder à l'utilisation d'autres technologies comme les lignes de clavardage ou les forums de discussion qui pourront également augmenter la participation.

Priorités:

1. État de préparation organisationnelle pour les membres.
2. L'équipe de soutien du recrutement
3. Recrutement de nouveaux membres
4. Mettre en place des activités significatives afin de conserver nos membres.
5. Association avec la G.R.C. et la communauté
6. Directives et procédures en ce qui concerne l'implication des membres
7. Groupes d'intérêts communs
8. Gestion des dossiers
9. Reconnaissance des membres
10. Évaluation et affinage de nos débouchés en recrutement
11. Orientation
12. Formation et perfectionnement
13. Supervision, direction et évaluation des activités

5. Implémentation de notre stratégie

Pour qu'elle ait une certaine valeur, la stratégie divisionnaire sur le recrutement doit produire des résultats visibles, c'est-à-dire une augmentation des adhésions et des effets positifs sur la rétention des membres.

Pour pouvoir mettre ce plan stratégique en opération, il ne faut pas oublier que le plan national sur le recrutement doit primer. Premièrement, il faut recruter de façon diversifiée d'anciens ou d'actuels employés de la G.R.C. ainsi que leurs épouses ou partenaires. Deuxièmement, il faut maintenir le niveau des effectifs de l'association en mettant au point des activités qui sauront les intéresser.

Pour établir la validité de ce processus à partir des 4 directions mentionnées plus haut à 4.4, il y a lieu de bien définir le résultat que nous voulons améliorer, tant au niveau de l'objectif ultime que d'un objectif substitut.

5.1 Définition des résultats à atteindre

5.1.1 *État de préparation organisationnelle pour les membres.*

La direction nationale de l'association et les comités exécutifs des divisions reconnaissent le rôle

Association des anciens de la G.R.C.	Version: 0.3
Plan stratégique national sur les effectifs et le recrutement	Date: 25 mars 2011

que jouent les membres dans la raison d'être de l'association et dans l'atteinte de ses buts et objectifs. Les membres sont les bienvenus et sont traités comme étant des membres à part entière de l'équipe des ressources humaines de l'association. L'association utilise une approche planifiée dans l'implication des membres dont la création d'un lien entre les membres et l'atteinte des buts et objectifs, en fournissant les ressources humaines et financières dans le but de soutenir les effectifs et en établissant des directives pour obtenir une gestion efficace. Cette approche peut être observée par la mise en place de régions au sein de nos divisions où deux directeurs seront nommés pour chacune de ces régions afin d'aider l'exécutif de la division.

5.1.2 L'équipe de soutien du recrutement

La division a appointé un membre possédant les qualifications nécessaires pour le poste de responsable du recrutement. L'équipe travaille selon des normes administratives standardisées.

5.1.1 Directives et procédures en ce qui concerne l'implication des membres

Des directives et des procédures sont adoptées par l'association pour définir une ligne de conduite gouvernant l'implication des membres. L'association possède des directives et des procédures très précises en ce qui concerne l'implication des membres touchant les droits, les responsabilités et la reconnaissance. Les directives sont des énoncés spécifiques de croyance, de principe ou d'action qui nous indiquent la voie à suivre. Les procédures sont une série d'étapes à suivre pour implémenter les directives. Les étapes précisent qui sera chargé du travail et comment ce travail doit être fait.

5.1.2 Style d'assignation pour les membres

Les tâches que doivent accomplir les membres sont préparées en fonction des buts visés par l'association, tout en tenant compte des habiletés, des besoins et des antécédents des membres. Des descriptions écrites des tâches existent pour chacun des postes et comprennent les fonctions, les obligations, les liens hiérarchiques, les compétences nécessaires, la durée de la fonction, et finalement, une grille de paramètres pour guider le membre dans la recherche du succès dans cette tâche.

5.1.3 Processus d'approbation

Le processus d'approbation requiert que l'on adopte une méthode connue de tous et qui est mise en pratique pour tous les membres. Les outils d'approbation appropriés sont utilisés selon le niveau de risque de la tâche ou de l'activité. Les pratiques d'approbation sont constantes, sans exception à l'égard de certaines personnes, pour la durée de l'implication du membre au sein de l'association. Il s'agit de la première étape dans le processus de recrutement : cueillette d'informations à propos du membre, évaluation et recommandation sur son admissibilité. Les protocoles d'approbation sont accolés aux postes à cause des risques inhérents et non aux individus qui vont occuper ces postes. Les approbations devraient être vues comme une preuve que l'Association se soucie de ses membres.

5.1.4 Orientation des membres

Chaque nouveau membre reçoit de l'information concernant l'association : ses directives et pratiques (incluant les droits et obligations des membres) et reçoit de la formation faite sur mesure pour la tâche qui lui est assignée et les besoins qu'il pourrait avoir. Les membres reçoivent de l'information sur l'histoire, la mission et la structure de l'association. Les membres reçoivent de l'information sur les directives et les procédures spécifiques sur la tâche qui leur est assignée. Les

Association des anciens de la G.R.C.	Version: 0.3
Plan stratégique national sur les effectifs et le recrutement	Date: 25 mars 2011

membres sont informés sur les limites et l'encadrement spécifique de leurs assignations. Les accords sont révisés et signés par les membres et peuvent contenir des consentements à respecter les directives, procédures et la confidentialité. Une session d'orientation clarifie le lien entre les membres et l'association. Cette orientation permet aux membres de se familiariser avec l'association en fournissant de l'information sur les directives et les procédures qui influencent le travail et l'implication avec les autres membres.

5.1.5 Formation des membres

Les membres reçoivent la formation adéquate pour remplir leurs tâches sans mettre les autres membres ou se mettre eux-mêmes à risque. Les membres ont accès à de la formation continue afin d'accroître leurs compétences et pour s'adapter aux changements dans l'association. Il y a des plans de formation pour chaque fonction pour les membres et qui sont fondés sur les connaissances et les compétences requises pour chaque fonction. La formation pour les membres est évaluée et mise à jour régulièrement. Il y a un registre qui tient compte de la présence des membres. Chaque membre reçoit une orientation à l'association, ses directives et pratiques, incluant les devoirs et obligations des membres. Chaque membre reçoit de la formation qui est spécifique au poste qu'il va occuper et selon les besoins du membre. Les membres ont besoin de formation pour accomplir leurs tâches sans mettre les autres membres ou eux-mêmes à risque. La formation permet aux membres d'accomplir les tâches requises par le poste qu'ils occupent tout en rencontrant les objectifs de ces tâches.

5.1.6 Supervision, conseils, et évaluation des activités des membres

Les membres sont soumis à un niveau de supervision adapté à la tâche qu'ils accomplissent. Ils reçoivent et émettent régulièrement des commentaires et critiques. Un processus d'évaluation de l'implication des membres est développé et mis en place pour s'assurer que l'implication des membres adhère au mandat de l'association. L'évaluation contient la révision des buts et objectifs, l'identification des résultats obtenus, les commentaires et critiques de membres et clients, la collecte de données quantitatives et qualitatives de l'implication du membre. Un processus d'évaluation annuelle pour toutes les activités de l'association est élaboré et mis en place. Ce processus contient aussi la façon d'aborder les nouveaux changements identifiés lors de l'évaluation et de leur assigner un nouveau responsable. Le processus d'évaluation va pouvoir permettre de s'assurer que les besoins de l'association sont rencontrés et que l'association remplit bien son mandat. Cette façon de faire requiert que les membres et clients puissent fournir des commentaires et des critiques.

5.1.7 Reconnaissance des membres

L'association reconnaît régulièrement de façon formelle ou informelle les efforts de ses membres. Une association qui veut réussir est celle qui reconnaît de façon significative tout au long de l'année les efforts fournis par ses membres. De plus, il est essentiel que ceux qui sont responsables de ces marques de reconnaissance soulignent l'importance de l'implication des membres au sein de l'association, non seulement à l'interne, mais aussi de façon publique lorsque c'est approprié.

5.1.8 Gestion des dossiers

Des pratiques standardisées de gestion des dossiers et des documents sont utilisées en accord avec différentes lois. Les situations qui exigent une réprimande ou un renvoi doivent suivre les directives et procédures de façon équitable et de manière cohérente, tout en respectant la sécurité et la dignité de toutes les personnes concernées.

Association des anciens de la G.R.C.	Version: 0.3
Plan stratégique national sur les effectifs et le recrutement	Date: 25 mars 2011

6. Annexe A: Définitions, Acronymes et Abréviations

Association:	signifie Association des anciens de la G.R.C.
Division:	signifie un groupe de membres de l'association, établi en vertu d'une charte.
Région:	signifie un sous-groupe d'une division
Membre actif:	signifie un ancien membre régulier, civil ou auxiliaire de la G.R.C.
Membre associé:	signifie un membre actif de la G.R.C., un employé de la Fonction publique, un employé contractuel et les épouses ou partenaires des membres actifs admissibles.
Membre à vie:	signifie un membre qui a reçu l'assentiment de l'exécutif national et qui n'est plus requis de payer la cotisation annuelle.
Membre honoraire:	signifie une personne qui est invitée à devenir un membre qui n'a pas le droit de vote et qui n'a pas à payer de cotisation annuelle.

7. Annexe B: Références

Nom du document	Lieu	Auteur	Version #	Date
<i>RCMP H Division Volunteer Strategic Plan</i>	<i>RCMP H Div Community Policing section</i>	Karen Murnaghan	0.4	2009-05-06
<i>Strategy for Positive Aging in Nova Scotia</i>	<i>NS Department of Seniors</i>	Gouvernement provincial de la Nouvelle-Écosse	2005	2005

8. Annexe C: Les meilleures pratiques. (NOTE : Pour accéder aux fichiers informatique mentionnés sous les paragraphes qui suivent, vous devez vous rendre sur le site web de la division de la Nouvelle-Écosse. Pour ce faire, rendez-vous sur le site national de l'association www.rcmpvetsnationa.ca à la partie DIVISIONS et cliquez sur la division de la Nouvelle-Écosse, et ensuite sur leur page RECRUITMENT.)

Voici plus bas les étapes spécifiques pour accroître les effectifs :

1. Chaque division soumet un rapport sur ses effectifs à la fin de l'année afin qu'un décompte précis soit établi.
[Annual Membership Report \[Blank 2010\].docx](#)
2. Annoncer la campagne nationale de recrutement 2011 pour le prix « Howard Kearley ». Définir quels sont les critères pour mériter ce prix.
[Recruitment Campaign -2011.docx](#)
3. Chaque division choisit une personne comme coordonnateur du recrutement. Cette personne « clé » devrait avoir le talent et le désir de remplir un tel rôle. Choisir quelqu'un

Association des anciens de la G.R.C.	Version: 0.3
Plan stratégique national sur les effectifs et le recrutement	Date: 25 mars 2011

qui a de la formation ou de l'expérience dans ce domaine ou un intérêt marqué pour cette tâche. Par exemple, un ancien membre du bureau du recrutement, du bureau du personnel et des affectations, un coordonnateur bénévole ou une personne travaillant auprès des œuvres de charité. Si possible, tenter d'obtenir un membre récemment retraité, car il/elle connaîtra les membres actifs de sa division et sera bien au fait des méthodes de la G.R.C.

4. Faire la promotion de l'association dans les enveloppes de chèque de paye des membres actifs de la G.R.C. en leur fournissant de l'information sur « leur » association. Par exemple, en expliquant les diverses catégories de membres.
[Membership letter to CO.docx](#)
5. Permettre l'adhésion à l'association à toutes les personnes ayant eu un lien avec la G.R.C. par le passé ou au présent. Les anciens membres réguliers, membres civils, les membres auxiliaires, les membres de la réserve, les membres actifs de la G.R.C., les épouses ou partenaires.
[2011 Associate Honouary Life member definitions\[Jan 20th\].docx](#)
6. Adopter immédiatement un formulaire standardisé d'adhésion pour toutes les divisions. Ce formulaire sera affiché sur le site internet national et sur les sites des divisions. Adopter également un standard de papier à lettre de bonne qualité, en couleur et esthétiquement attirant.
[Application Form - Former, Aux, Assoc, Hon. \[8 Mar 2011\].docx](#)
7. Distribuer aux membres éventuels le dépliant « Pourquoi joindre? ». Ce document fournira un aperçu des avantages et des activités de notre association dont pourront bénéficier ces futurs membres.

[RCMP Vets - Why Join\[1\].docx](#)
8. Identifier un sujet très important qui touchera tous les membres et leur famille dans l'avenir. Expliquer l'aide et les soins qui sont offerts lors de maladie ou d'un décès. Qui vous pourrez appeler en cas de besoins suite à des problèmes de santé ou d'invalidité. La brochure « Guide pour les survivants et l'exécuteur testamentaire » devrait être un format universel, mis à jour régulièrement et offert comme étant un important service aux membres. *(Les 2 fichiers qui suivent ne sont disponibles que pour les membres de la division de la Nouvelle-Écosse)*

[Survivors and Executors Guide 29April10\[1\].docx](#)
[Checklist for Spouse29April10\[1\].docx](#)
9. Fractionner les divisions en régions ayant deux directeurs régionaux chacune afin de solidifier les effectifs de la division. Chaque région pourra développer et mettre en place localement des activités caritatives en demeurant les principaux responsables de ces activités.
10. Le président de la division et son comité exécutif devraient faire l'effort de visiter annuellement les régions afin de rencontrer, lors d'une réunion sociale traitant aussi des affaires de l'association, les membres de ces régions, leurs épouses ou partenaires, des membres éventuels et les sous-officiers locaux de la G.R.C.
11. Collaborer avec les membres actifs de la G.R.C. à chaque opportunité étant donné qu'ils sont les futurs membres de notre association. Les comités exécutifs des divisions devraient travailler en partenariat avec la G.R.C. lors de différents événements tels que : la présentation des médailles d'ancienneté, la semaine de la police, des événements sociaux vairés. On devrait aussi inviter les membres actifs de la G.R.C. aux événements sociaux de

Association des anciens de la G.R.C.	Version: 0.3
Plan stratégique national sur les effectifs et le recrutement	Date: 25 mars 2011

l'association. Mettre en place une rencontre sociale tripartite afin d'échanger sur les idées et les sujets d'inquiétude et aussi juste pour rencontrer les membres actifs de la G.R.C.

[2011 Tri-Mess Social Invitation.docx](#)

12. Est-ce que le programme d'activités de la division est assez intéressant, diversifié? Est-ce les membres malades ou souffrants y trouveront de l'aide? Est-ce qu'il y a des activités sociales divertissantes et agréables? Est-ce qu'on y retrouve l'aspect charitable et des relations communautaires? Est-ce que l'on a élaboré et fait circuler un calendrier des événements pour l'attention de tous les membres?

[2011 NS division Calender of event.docx](#)

13. La liste des membres des divisions comporte les noms des membres avec le numéro matricule qui leur a été assigné lorsqu'ils ont joint les rangs de la G.R.C. Il n'y a pas de distinction de « grade » au sein de l'Association des anciens de la G.R.C.

9. Annexe D: Plan de communication.

Ce plan stratégique doit être révisé et approuvé par l'exécutif national.

Ce plan stratégique doit être acheminé à toutes les divisions.